

Kerncijfers HR 2022



Inleiding

Ook dit jaar is het document 'Kerncijfers HR' samengesteld.

In dit document staan overzichten over onderwerpen die variëren van het aantal werknemers in dienst, het ziekteverzuimpercentage, de meldingen op het gebied van agressie en geweld en bedrijfsongevallen, contacten met vertrouwenspersonen, de besteding van het ontwikkelbudget, klachten, etc..

De peildatum voor deze onderwerpen is 31 december 2022. De onderwerpen laten de cijfers zien over de jaren 2020, 2021 en 2022. Alleen de beloningsinformatie heeft als peildatum 1 januari 2023.

Yvonne van der Sluis
directeur/loco-secretaris

Eelke de Vries
gemeentesecretaris

Onderwerp	Pagina
Kerncijfers	4
Vaste personeelsformatie en –bezetting	5
In- en uitdienst en doorstroming	6
Reden uitdiensttreding	6
Werknemers naar percentage dienstverband	7
Duur dienstverband in jaren	7
Ziekteverzuim	7
Gemiddelde leeftijd	8
Leeftijdsopbouw per leeftijdsklasse	8
Indeling naar functieschaal	8
Toelagen naar aantal werknemers	9
Bijzonderheden naar aantal werknemers	9
HR-cyclus	9
Besteding ontwikkelbudget per cluster	10
Ontwikkelbudget	10
Inhuur externen	11
Stagiaires	12
Garantiebanen	12
Vertrouwenspersonen	13
Integriteit	13
Agressie en geweld	13
Bedrijfsongevallen	14
Klachtbehandeling	15
Ondernemingsraad	16
Lokaal Overleg	16

KERNCIJFERS

	2020	2021	2022
Vastgestelde formatie in fte's	328,1	342,7	371,6
Bezetting in fte's	308,3	313,8	338,2
Aantal werknemers	342	351	378
Gemiddelde leeftijd	48,1	48,1	48,4
Aantal deeltijdwerknemers	148	160	173
Aantal deeltijdwerknemers %	43	46	46
Aantal vrouwen	175	186	205
Aantal vrouwen %	51,2	53,0	54,2
Aantal mannen	167	165	173
Aantal mannen %	48,8	47,0	45,8
Instroom werknemers	41	32	62
Uitstroom werknemers	29	23	35
Ziekteverzuim %	4,0	4,2	5,3

De cijfers hebben als peildatum 31 december van het betreffende jaar.

VASTE PERSONEELSMFORMATIE – EN BEZETTING

Bestuursdienst en griffie	Formatie			Aantal werknemers bezetting					
	Vastgesteld			2020		2021		2022	
	2020	2021	2022	Fte	Bezet	Fte	Bezet	Fte	Bezet
Directie	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Griffie	2,7	3,2	3,5	3,2	4	3,5	4	3,5	4
Advies	31,1	33,4	35,4	29,4	33	30,5	34	29,1	33
Belasting en Financial Planning & Control	24,6	24,6	26,5	22,4	24	22,6	24	24	25
Interne Dienstverlening	42,9	42,4	49	42,4	49	41,5	48	51,3	59
Klant Contact Centrum	25,8	26,2	37,7	22,8	28	28,4	36	35,5	44
Ingenieursbureau	28,8	28,9	29,1	25,0	26	26,5	28	26,1	27
Maatschappelijke Ontwikkeling	21,2	20,5		20,5	22	16,8	19		
Ruimtelijke Ontwikkeling	20,4	20,4		17,8	19	16,6	18		
Beleidsontwikkeling ¹			42,9					36,5	40
Uitvoering Sociaal Domein ²	53,9	63,3	70,3	56,7	64	63,2	72	67,2	77
Sociaal Team ³	4,8	4,8		4,8	7				
Vergunningen, toezicht en handhaving	25,9	26,7	26,7	18,6	21	20,6	23	17,8	20
Wijkbeheer	46,9	45,5	47,6	41,7	42	40,6	42	44,2	46
Totaal Bestuursdienst en Griffie	331,9	342,7	371,6	308,3	342	313,8	351	338,2	378

Toelichting bij formatiestijging 2022:

De formatiestijging van het cluster Interne Dienstverlening is bij de diverse teams vanwege de groei van de gehele organisatie.

De formatiestijging bij het cluster Klant Contact Centrum is hoofdzakelijk gelegen in de noodzakelijke uitbreiding van werknemers KCC eerste lijn/BZ ten behoeve van de dienstverlening, zoals schuld-hulpverlening. Ook heeft een vaste uitbreiding in de formatie van het sociaal loket plaatsgevonden t.b.v. vroegsignalering en is het Sociaal Team onderdeel geworden van het Klant Contact Centrum.

De formatiestijging bij het cluster Uitvoering Sociaal Domein is met name om uitbreiding van de wettelijke taken te kunnen uitvoeren. Voorbeelden hiervan zijn inburgering en verdere decentralisaties in het domein Jeugd.

¹ De clusters Maatschappelijke Ontwikkeling en Ruimtelijke Ontwikkeling zijn samengevoegd tot het cluster Beleidsontwikkeling.

² Werknemers van de WerkCorporatie zijn in dienst bij het cluster Uitvoering Sociaal Domein en van daaruit gedetacheerd.

³ Apart team sinds april 2020. In de loop van 2021 is dit team toegevoegd aan het Klant Contact Centrum.

IN- EN UITDIENST EN DOORSTROOM 2022

	In en uit dienst		Doorstroom ⁴		Totaal aantal werknemers		
	In	Uit	Interne		In	Uit	Totaal
			instroom	uitstroom			
Directie							
Griffie							
Advies	2	4	1		3	4	-1
Belastingen en Financial Planning & Control	4	3			4	3	1
Interne Dienstverlening	16	6	2	1	18	7	11
Klant Contact Centrum	11	4	1		12	4	8
Ingenieursbureau	4	5	1	1	5	6	-1
Beleidsontwikkeling	7	5	3	2	10	7	3
Uitvoering Sociaal Domein	10	2	1	4	11	6	5
Sociaal Team							
Vergunningen, toezicht en handhaving		3				3	-3
Wijkbeheer	8	3		1	8	4	4
Totaal	62	35	9	9	71	44	27

REDEN UITDIENSTTREDING

	2020	2021	2022
Pensioen	11	9	8
Einde tijdelijke aanstelling		2	1
Eigen verzoek	15	11	26
Overlijden	3	1	
Totaal	29	23	35

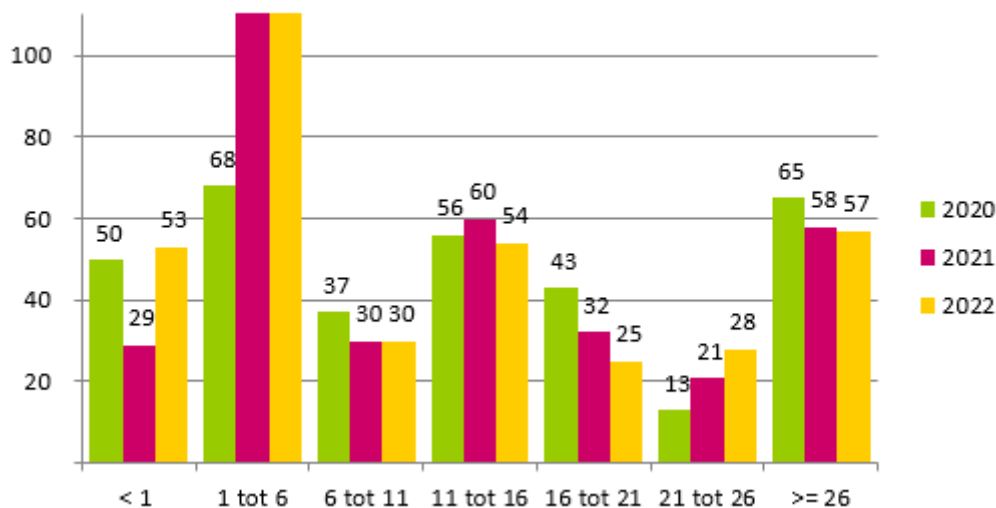
De reden van uitdiensttreding heeft diverse oorzaken. Bij ontslag op 'eigen verzoek' varieert dit van loopbaanperspectief, kortere reisafstand woon-werkverkeer tot andere werkinhoud.

⁴ Bij de doorstroomcijfers zijn ook mutaties meegenomen als functies van werknemers zijn verplaatst naar een ander cluster.

WERKNEMERS NAAR PERCENTAGE DIENSTVERBAND

	2020				2021				2022			
	V	M	Totaal	%	V	M	Totaal	%	V	M	Totaal	%
< 50%	1	0	1	0,3	1	0	1	0,3	0	1	1	0,3
50 – 60%	13	2	15	4,4	14	2	16	4,6	13	1	14	3,7
60 – 80%	55	2	57	16,7	62	1	63	17,9	73	0	73	19,3
80 – 100%	64	11	75	21,9	66	15	80	22,8	66	19	84	22,5
100%	42	152	194	56,7	44	147	191	54,4	53	152	205	54,2
Totaal	175	167	342	100	186	165	351	100	205	173	378	100

DUUR DIENSTVERBAND IN JAREN



ZIEKTEVERZUIM

	2020	2021	2022
Ziekteverzuimpercentage	4,0	4,2	5,3
Gemiddeld aantal meldingen	0,6	0,7	1

Het ziekteverzuimpercentage over het jaar 2022 bedroeg 5,3%. Het landelijke ziekteverzuimpercentage voor overheidsdiensten in 2022, is op het moment van schrijven van dit document nog niet bekend.

Het verzuim is qua duur op alle fronten (kortdurend, middellang en langdurig verzuim) in 2022 gestegen. In 2022 is vier keer een Sociaal Medisch Team overleg geweest. Er zijn 221 consulten bij de bedrijfsarts geweest en er 94 consulten bij de bedrijfsmaatschappelijk werker.

GEMIDDELDE LEEFTIJD			
	2020	2021	2022
Man	49,6	49,7	50,1
Vrouw	46,6	46,5	46,7
Totaal	48,1	48,1	48,4

De gemiddelde leeftijd is iets toegenomen. Het verhogen van de AOW-leeftijd kan hiermee te maken hebben. De AOW-leeftijd was in december 2022 66 jaar en 7 maanden.

LEEFTIJDOPBOUW PER LEEFTIJDKLASSE												
Leeftijds- klassen	2020				2021				2022			
	V	M	Totaal	%	V	M	Totaal	%	V	M	Totaal	%
20-24	3	3	6	1,8	3	4	7	2	3	3	6	1,6
25-34	29	18	47	13,7	36	19	55	15,7	38	19	57	15,1
35-44	48	34	82	24	47	30	77	21,9	54	33	87	23
45-54	48	43	91	26,6	47	43	90	25,6	53	43	96	25,4
55-59	22	34	56	16,4	28	32	60	17,1	28	33	61	16,1
60-66	25	35	60	17,5	25	37	62	17,7	29	42	71	18,8
Totaal	175	167	342	100	186	165	351	100	205	173	378	100

INDELING NAAR FUNCTIESCHAAL PER 1-1-2023						
	functieschalen					Totaal
	≤6	7 - 8	9 – 10A	11 - 12	≥13	
Aantal werknemers	52	89	199	28	10	378
Aantal werknemers op maximum van functieschaal	40	52	133	28	9	262
Aantal werknemers niet op maximum van functieschaal	12	37	66		1	116

TOELAGEN NAAR AANTAL WERKNEMERS PER 1-1-2023						
	functieschalen					Totaal
	≤6	7 - 8	9 – 10A	11 - 12	≥13	
Garantiesalaris	4	3	10	4		21
Garantietoelage (Persoonlijke toelage)	1	2	1	3		7
Garantietoelage (Uitlooptoeslag)	25	16	29	5	1	76
Functioneringstoelage		1	7	2		10
Arbeidsmarkttoelage		1	6			7
Module coördinator HR21		1	2	3		6
Waarnemingstoelage			2			2

Met garantiesalaris wordt een salaris bedoeld dat ontstaan is als gevolg van een organisatieverandering, functieherindeling en het wijzigen van de functie.

BIJZONDERHEDEN NAAR AANTAL WERKNEMERS PER 1-1-2023						
	functieschalen					Totaal
	≤6	7 - 8	9 – 10A	11 - 12	≥13	
Outplacementtraject/ VWNW-traject						
40-Urige werkweek (tijdelijk)		2	2	2		6

HR-cyclus

De HR-cyclus is een jaarlijks terugkerend patroon van gesprekken tussen de werknemer en de leidinggevende. In deze gesprekken worden afspraken gemaakt en bewaakt over resultaten in het werk, de kwaliteiten die werknemers nodig hebben om hun werk goed te kunnen doen en over ontwikkelwensen op de langere termijn. Het was gebruikelijk dat hiervoor drie gesprekken per jaar werden gevoerd. Het plangesprek, het voortgangsgesprek en het beoordelingsgesprek.

De laatste jaren werd duidelijk dat deze vorm niet altijd meer aansluit bij de behoefte van werknemer en leidinggevende. De HR-gesprekken worden steeds vaker gecombineerd met andere persoonlijke gesprekken of gesprekken in het kader van Strategische Personeelsplanning. Zo is er regelmatig aandacht en ruimte voor de werknemer om met de leidinggevende in gesprek te zijn.

De formulieren die hiervoor in het verleden beschikbaar zijn gesteld, worden steeds minder gebruikt. Het is belangrijker dat tenminste één keer per jaar het goede gesprek wordt gevoerd, dan dat hiervoor een vaste vorm wordt gebruikt. Leidinggevend en werknemers zijn vrij in het kiezen van de vorm die het beste bij hen aansluit. Gevolg van deze ontwikkeling is dat rapporteren over de aard van de gevoerde gesprekken en de frequentie daarvan niet meer mogelijk is. Vanzelfsprekend blijft het van belang dat gemaakte afspraken worden vastgelegd en gearhiveerd in het personeelsdossier van de werknemer.

Investeren in ontwikkeling van werknemers

Ieder jaar wordt 2,5% van de loonsom beschikbaar gesteld voor de ontwikkeling van onze werknemers. Dit budget is als volgt verdeeld:

- Circa een kwart van dit budget wordt gebruikt voor opleidingen en trainingen die centraal worden aangeboden. Dit centrale budget is bedoeld voor de organisatiebrede ontwikkelbehoefte of ontwikkelnoodzaak afgeleid van de bedrijfsvoeringsspeerpunten. Bijvoorbeeld ten behoeve van het management developmenttraject voor leidinggevenden, het traject voor teamleiders en coördinatoren, vergroten van het informatieveiligheidsbewustzijn, LEAN, zaakgericht werken, etc..
- Circa driekwart van het budget wordt gebruikt voor de ontwikkeling van werknemers met name om hen toe te rusten op bijvoorbeeld voor hun (nieuwe) taken (decentralisaties, digitalisering, bevoegdheids certificeringen).

ONTWIKKELBUDGET			
	2020	2021	2022
Budget begroot	568.628	620.970	633.970
Decentraal besteed budget	311.156	388.650	328.360
Organisatiebreed besteed budget	70.580	161.808	90.849
Totaal besteed budget	381.736	550.458	419.209

BESTEDING ONTWIKKELBUDGET 2022		
Naam cluster	Budget	Uitgaven
Directie en management		2.161
Advies		27.353
Belastingen en Financial Planning & Control		30.393
Interne Dienstverlening		40.143
Klant Contact Centrum		24.521
Ingenieursbureau		37.100
Beleidsontwikkeling		16.047
Uitvoering Sociaal Domein		61.930
Vergunningen, toezicht en handhaving		51.681
Wijkbeheer		31.113
WerkCorporatie		4.178
Griffie		1.740
Organisatiebreed budget		90.849
Totaal	633.970	419.209

Inhuur externen

Als organisatie zijn we vanwege de krapte op de arbeidsmarkt (moeilijk vervulbare vacatures) of vanwege het niet ter beschikking hebben van structurele middelen soms genoodzaakt te kiezen voor inhuur van externe expertise. Soms kiezen we bewust voor een flexibele schil. Dit doen we dan, omdat niet alle werkzaamheden waarvoor we inhuren, repeterende werkzaamheden zijn en we niet structureel alle specialismen altijd nodig hebben. Een flexibele schil maakt dat we als organisatie wendbaarder zijn en makkelijker op en af kunnen schalen wat betreft de hoeveelheid in te zetten werknemers. Met een flexibele schil kunnen we ook opschalen als er door werkdruk, ziekte of krapte op de arbeidsmarkt extra inzet nodig is. De kosten van deze inhuur worden gedekt uit onder meer de vacatureruimte in de kostenplaatsen van de betreffende clusters.

INHUUR EXTERNEN			
Cluster	2020	2021	2022
Directie			
Advies	272.074	286.643	441.336
Belastingen & Financial, Planning & Control	412.387	554.915	596.627
Klant Contact Centrum	493.779	618.648	496.765
Interne Dienstverlening	233.339	360.684	688.197
Ingenieursbureau	606.220	554.917	975.669
Maatschappelijke Ontwikkeling	335.937	230.031	
Ruimtelijke Ontwikkeling	665.839	677.276	
Beleidsontwikkeling			1.114.746
Sociaal Team	6.528		
Uitvoering Sociaal Domein	1.450.119	1.719.737	2.564.735
Vergunningen, toezicht en handhaving	565.974	974.082	908.152
Wijkbeheer	241.795	175.413	212.019
Griffie	11.411		
Totaal	5.295.403	6.152.347	7.998.246

Bij het cluster Beleidsontwikkeling is met name ingehuurd in verband met grote vraagstukken rondom de opvang van vluchtelingen, de aanvraag van het COA, armoede, inburgering, Wmo en jeugd.

Vooraf bij het cluster Uitvoering Sociaal Domein is het bij ziekte, zwangerschap, vertrek van werknemers etc. noodzakelijk om snel vervanging te realiseren. Dit om te voorkomen dat de wachttijd voor aanvragen van voorzieningen in het kader van bijvoorbeeld Wmo en Jeugd niet oplopen.

Ook de extra werkzaamheden voor het verstrekken van leefgeld aan Oekraïense vluchtelingen en de energietoeslag vraagt om extra werknemers. Omdat dit geen structurele werkzaamheden betreffen wordt hiervoor tijdelijk ingehuurd.

Daarnaast hebben we te maken met de decentralisaties in het Sociale domein en de invoering van de Omgevingswet, waardoor inhuur noodzakelijk is. Deze kosten worden gedekt uit budgetten die beschikbaar zijn gesteld door de raad voor deze projecten.

OVERZICHT TOTALE LOONSOM 2022

Loonsom 2022	28.931.732	
Uitgaven salaris 2022	24.903.042	
Vacatureruimte 2022	4.028.690	13,9% van de loonsom
Bestedingsruimte 2022 (vacatureruimte, inkomsten en extra budgetten)	8.926.363	30,9% van de loonsom
Uitgaven inhuur externen en diensten 2022	8.814.165	Waarvan 7.998.246 inhuur externen
Totaal (resterend)	112.198	

Stagiaires

Stagiaires vinden gemeente Noordoostpolder een interessante organisatie om kennis en ervaring op te doen. Daarnaast wordt ook aan re-integratiekandidaten de mogelijkheid geboden om stage te lopen. Re-integratiekandidaten zijn werknemers die in het kader van mobiliteit werkervaring op willen doen. Aan BBL'ers (Beroeps Begeleidende Leerweg) wordt de mogelijkheid geboden om hun opleiding te combineren met een deeltijdfunctie bij onze gemeente.

STAGIAIRES			
	2020	2021	2022
Stagiaires	16	9	6
Beroeps Begeleidende Leerweg			1
Werkervaringsplaatsen	1		1

Garantiebanen

Per 1 januari 2015 is de Participatiewet in werking getreden. In het sociaal akkoord is afgesproken dat de overheid in samenwerking met het bedrijfsleven 125.000 extra banen creëert voor mensen met een arbeidsbeperking, de zogenaamde garantiebanen.

Sinds oktober 2018 verplicht de overheid zichzelf niet langer om 25.000 mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen.

GARANTIEBANEN			
	2020	2021	2022
Aantal werknemers	8	8	8

Vertrouwenspersonen

In 2022 had gemeente Noordoostpolder vier interne vertrouwenspersonen. Door vertrek van twee van hen, zijn er twee nieuwe interne vertrouwenspersonen benoemd. De interne vertrouwenspersonen staan klaar voor collega's die willen praten over of hulp nodig hebben bij werk gerelateerde problemen, zoals ongewenst gedrag op het werk. Drie collega's hebben een beroep gedaan op de interne vertrouwenspersonen.

In december hebben de vertrouwenspersonen een gesprek gehad met de directie. Naar aanleiding van de toegenomen maatschappelijke aandacht voor ongewenst gedrag op het werk, wordt ingezet op het vergroten van de bekendheid van de vertrouwenspersonen in de organisatie.

Van de externe vertrouwenspersoon bij de arbodienst, tevens in te schakelen voor integriteitskwesties, is in 2022 een keer gebruik gemaakt.

Geen van de klachten hebben er toe geleid dat deze formeel in procedure zijn genomen.

AANTAL KLACHTEN			
	2020	2021	2022
Aantal werknemers	1	2	4
Aantal klachten formeel in procedure genomen			

Integriteit

De Rekenkamercommissie van gemeente Noordoostpolder heeft in 2019 een onderzoek gedaan naar het Integriteitsbeleid. Naar aanleiding hiervan is afgesproken om voortaan jaarlijks het aantal meldingen dat door werknemers is gedaan zichtbaar te maken.

In 2022 is er geen melding gedaan.

AANTAL MELDINGEN			
	2020	2021	2022
Aantal werknemers			

Agressie & geweld

AANTAL MELDINGEN			
Cluster	2020	2021	2022
Wijkbeheer	5	1	
Vergunningen, toezicht en handhaving		1	
Klant Contact Centrum	2	2	2
Uitvoering Sociaal Domein		3	3
Belastingen en Financial, Planning & Control			1

Bedrijfsongevallen

AANTAL MELDINGEN			
Cluster	2020	2021	2022
Wijkbeheer	1		5
Uitvoering Sociaal Domein			
Interne Dienstverlening ⁵	1		
Sociaal Team	1		

De ongevallen bij het cluster Wijkbeheer betreffen licht lichamelijk letsel als gevolg van fysieke werkzaamheden bij de milieustraat. Om toekomstig letsel te voorkomen, is extra aandacht besteed aan het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen.

⁵ Meldingen die gedetacheerde werknemers van Concern voor Werk betreffen, worden toegevoegd aan het cluster Interne Dienstverlening.

Klachtbehandeling

Het klachtrecht is geregeld in hoofdstuk 9 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb). Hierin staat dat iedereen het recht heeft, om over de wijze waarop een bestuursorgaan zich in een bepaalde aangelegenheid tegen hem of een ander heeft gedragen, een klacht in te dienen bij dat bestuursorgaan. Het wil overigens niet zeggen dat een klager altijd gelijk heeft of krijgt. Soms is een klacht niet terecht of wil een klager iets wat de gemeente niet wil, mag of kan.

In de afgelopen jaren schommelde het aantal klachten tussen 25 en 35 klachten per jaar. Het aantal klachten over 2022 valt ook binnen die bandbreedte. Specifieke oorzaken van een daling of stijging van het aantal klachten is echter niet of nauwelijks aan te geven. In 2021 was er sprake van een kleine uitschieter naar boven. Dit hogere aantal was tot op zekere hoogte wel te verklaren. Zo waren er meerdere klachten die (in)direct met de coronapandemie te maken hadden.

Dat het cluster Uitvoering Sociaal Domein meer klachten ontvangt ten opzichte van andere clusters is niet onlogisch. Dit cluster heeft veel klantcontacten en gaat over de uitvoering van een breed scala aan onderwerpen en wetten. Het zijn dikwijls onderwerpen die veel inwoners direct aangaan en gevoelig kunnen liggen, zoals uitkeringen, maatschappelijke ondersteuning, etc.

AANTAL KLACHTEN			
Cluster	2020	2021	2022
Advies	4	1	1
Belastingen & Financial Planning & Control		1	2
Interne Dienstverlening			1
Klant Contact Centrum	5	14	4
Ingenieursbureau	3	2	4
Beleidsontwikkeling	1	3	2
Uitvoering Sociaal Domein	12	14	15
Vergunningen, toezicht en handhaving	4	7	3
Wijkbeheer	5	2	1
WerkCorporatie ⁶	1		
Totaal	35	44	33

⁶ Met de WerkCorporatie is afgesproken dat de WerkCorporatie de klachtenprocedure van gemeente Noordoostpolder toepast bij de behandeling van klachten over de WerkCorporatie. Eventuele klachten die betrekking hebben op de WerkCorporatie zijn dan ook verwerkt in dit overzicht.

Ondernemingsraad

De ondernemingsraad (OR) in 2022

Vanaf maart 2022 vinden de OR-vergaderingen weer fysiek plaats. Er hebben geen wisselingen plaatsgevonden in de ondernemingsraad. In juli heeft de ondernemingsraad een training gehad met betrekking tot de arbeidsomstandigheden. Een deel van de ondernemingsraad heeft daarna een initiatiefvoorstel voorbereid dat in 2023 besproken wordt met de bestuurder.

Naast onderstaande formele overleggen heeft de ondernemingsraad ook nog andere overleggen: commissie-overleg (verschillende commissies bereiden binnen de OR op onderdelen e.e.a. voor), overleg met de achterban, overleg met individuele managers etc..

Eind 2022 is een verkiezingscommissie gestart met de voorbereiding van de OR-verkiezingen die in maart 2023 plaatsvinden.

OR-vergaderingen

In 2022 hebben 23 reguliere OR-vergaderingen plaatsgevonden.

Overlegvergaderingen

In 2022 zijn de bestuurder en de ondernemingsraad vijfmaal bijeengewees voor een formele overlegvergadering: in maart, mei, juli, november en december 2022.

Volgens de WOR (Wet op de Ondernemingsraden) moeten adviesaanvragen en instemmingsverzoeken minimaal eenmaal in een overlegvergadering besproken worden met de bestuurder.

In juni en november 2022 heeft de ondernemingsraad met de volledige directie gesproken tijdens het artikel 24-overleg. Het artikel 24-overleg vindt tweemaal per jaar plaats volgens de WOR (Wet op de Ondernemingsraden). In dit overleg geeft de bestuurder onder andere een doorkijk naar het komende halfjaar en wordt aangekondigd welke instemmingsverzoeken en adviesaanvragen de ondernemingsraad kan verwachten in die periode.

Uitgebrachte adviezen van de OR:

1. Advies overdragen brandveiligheidstaken naar Brandweer Flevoland (juni).
2. Advies plaatsing functie procesbegeleider omgeving bij KCC (juli).
3. Advies herijking besturingsmodel IB (juli).
4. Advies m.b.t. visie dienstverlening en bedrijfsvoering (december).

Verleende instemmingen van de OR:

1. Instemming Regeling telewerken (maart).
2. Instemming extra vragen MTO (juni).
3. Instemming Regeling melden vermoeden misstand en inbreuk Unierecht (augustus).
4. Instemming benoeming vertrouwenspersoon (december).
5. Instemming extra vragen MTO (december).
6. Instemming inzet budgetcoach (december).
7. Instemming Regeling verlofsparen en Werktijdenregeling (december).

Lokaal Overleg

De commissie voor het Lokaal Overleg is in 2022 niet bijeen geweest voor een formeel overleg.